L'EMBAUCHE D'UN SALARIÉ À PLUSIEURS

Présentation générale

Mise à jour : Janvier 2005

Rédacteur : Matthieu ABELLA, Maison de l'Elevage du Gers

Contributeur autre : Jean-Baptiste ARIES, FDCUMA du Gers

Descriptif de la solution

9 agriculteurs, membres d'une même CUMA, créent un groupement d'employeurs afin d'embaucher un chauffeur. Ils instaurent en parallèle une banque de travail afin d'assouplir l'emploi du temps de leur salarié.

Mode d'emploi / organisation

Un cas concret

En 1988, Monsieur Luro, Président actuel de la Cuma de l'Horizon, a embauché à titre personnel un salarié afin de lui confier une grande partie de ses travaux de saison. Cette mission occupait un temps partiel.

Dans le même temps, la CUMA de l'Horizon a été mise en place, permettant à ses 9 membres d'être équipés en commun d'un matériel de récolte performant, dont la conduite était assurée par 2 des adhérents.

En 2001, les membres de la CUMA de l'Horizon ont souhaité créer un groupement d'employeurs (GE) afin d'embaucher un chauffeur pour la moissonneuse et ainsi se libérer de la récolte des céréales, tâche saisonnière très consommatrice de temps. Ils ont proposé le poste au salarié de Mr Luro. Cette proposition convenant à la fois aux employeurs et au salarié, le GE a pu démarrer à la fin de 2001.

Les 9 exploitants adhèrent à la CUMA de l'Horizon. On compte une majorité d'éleveurs (6 en tout dont 3 élevages hors sol, 1 laitier, 1 ovin et 1 veau sous la mère) et 3 céréaliers. Les agriculteurs se connaissent bien et cultivent un fort esprit d'entraide. Les sièges d'exploitation sont situés dans un rayon de 10 kms, au cœur du canton de Marciac. Plusieurs membres ont des liens familiaux, et la moyenne d'âge se situe entre 35 et 40 ans.

Règles spécifiques de mise en oeuvre

La CUMA de l'Horizon est équipée d'1 moissonneuse-batteuse, 1 tracteur 160 chevaux, 1 semoir, 1 pulvérisateur basse pression, 1 faucheuse, 1 conditionneuse, 1 round-balleur, 1 quad et 2 remorques.

Le salarié n'est pas engagé par la CUMA, mais par le GE auquel adhèrent tous les membres de la CUMA. Cette dernière est elle même adhérente au GE pour l'entretien des machines (en d'autres termes, l'entretien du matériel est une mission clairement identifiée du salarié).

Le salarié dispose d'un contrat à durée indéterminée, respectant la loi des 35 h annualisées ; cela permet de concentrer son activité sur les pics de travail saisonniers (moissons), et d'aménager les récupérations pendant les périodes creuses.

Un règlement intérieur régit l'activité du salarié :

- Le salarié est polyvalent mais la moisson est la priorité principale. L'activité « chauffeur » représente 90% de son temps de travail. Le reste est consacré à des missions diverses, telles que l'irrigation ou les interventions sur les troupeaux (traite, tétée des veaux).
- Chaque membre du GE s'engage au mois de mars à occuper le salarié un certain nombre d'heures au cours de l'année à venir. Cela permet de mettre en place son planning annuel, qui est affiné en septembre, après la grosse période des travaux. A ce moment-là, ceux qui ont du retard sur leurs prévisions peuvent préférentiellement utiliser le salarié pour des travaux d'hiver.
- Les agriculteurs ont défini des périodes au cours desquelles certains membres sont prioritaires quant à l'emploi du salarié, afin de répondre à leurs besoins spécifiques. Cette règle est prise en compte lors de l'élaboration du planning.
- Le salarié intervient de manière prioritaire an cas de maladie.

L'originalité de ce groupement d'employeur et de cette CUMA réside dans la mise en œuvre d'une banque de travail pour l'activité chauffeur. En effet, le tracteur et la moissonneuse-batteuse tournent à eux deux 1500 heures par an, et suffirait donc à occuper un plein temps. Mais en période de pointe, les semaines du salarié seraient trop chargées vis à vis de la réglementation du travail (limite de 48 heures par semaine ou 60 heures avec l'autorisation de l'inspection du travail).

Ainsi, au cours de ces périodes chargées, quand le salarié a accompli son plafond d'heures hebdomadaire, il est suppléé par 2 des membres du GE qui assurent la fonction de chauffeur d'appoint. La banque de travail entre alors en action. Les heures accomplies sont comptabilisées, puis remboursées, sous la forme d'heures rendues ou de prêt de matériel, en fin d'année par les autres membres de la CUMA.

Conditions de réussite

L'entente entre les agriculteurs est le premier facteur de réussite d'une telle organisation.

L'assiduité de tous les membres aux réunions est également requise : 2 réunions dans l'année sont organisées pour le GE, 3 pour la CUMA. Mais les exploitants se voient toutes les semaines, garantissant ainsi un excellent « huilage » du système.

Un des adhérents est le relais privilégié du salarié, chargé au quotidien d'ajuster son emploi du temps en fonction des besoins et obligations des employeurs.

L'appui de la Fédération Départementale des CUMA a été très précieux pour les éleveurs, notamment pour la mise en place du groupement d'employeurs et la confection annuelle du planning du salarié.

Les membres de la CUMA ont également participé à la formation d'employeur proposée par l'ADEFA à tous les groupes d'agriculteurs désireux de monter un GE.

Conséquences

● Sur le plan économique

Aucune incidence technique n'est à noter. Le salarié fait l'unanimité quant à son sérieux et au soin avec lequel il manipule et entretient le matériel.

● Risques évoqués :

Les risques évoqués sont les risques afférents à tout fonctionnement d'une CUMA ou d'un groupement d'employeur :

- un membre se retire, ce qui implique de répartir les heures libérées
- le salarié quitte le groupement
- l'entente peut se dégrader
- l'intégration d'un nouveau membre peut être difficile si ce dernier a des méthodes de travail différentes des membres du groupe.

La CUMA de l'Horizon n'a pas eu à déplorer de telles difficultés, probablement grâce à l'implication de tous les adhérents et leur souci d'anticiper les problèmes. Les employeurs font en sorte de réunir des conditions de travail favorables pour leur salarié :

- le salarié dispose dans toutes les exploitations d'un local lui servant de vestiaire ;
- l'emploi du temps est conçu de manière à rester souple, grâce à l'instauration de la banque de travail entre les agriculteurs ;
- les agriculteurs confient des tâches que le salarié affectionne (conduite des engins) et sont à l'écoute de ses attentes ;
- les agriculteurs donnent de réelles responsabilités à leur salarié. La moisson est gérée de manière totalement autonome par le salarié.

● Impact sur le travail :

L'impact sur le travail est évident. Les exploitants n'ont pas à assurer le chantier de récolte des cultures, ni l'entretien de la moissonneuse-batteuse. Le salarié gère seul le chantier de la moisson.

3 adhérents n'utilisent le GE que pour la moisson, à raison, en moyenne, de 1 heure par hectare.

Les 6 autres adhérents l'utilisent pour la moisson et d'autres tâches accomplies le reste de l'année.

Un des adhérents, producteur laitier, a connu un problème de santé à la fin de 2003. Les autres membres ont spontanément débloqué des heures leur étant initialement octroyées afin que le salarié du GE assure le remplacement à la traite durant la période d'indisponibilité.

● Autres avantages ou modifications induites :

Sous l'impulsion de 2 ou 3 adhérents, et parce que l'entente est bonne dans le groupe, les adhérents de la CUMA ont adopté pour leurs cultures des itinéraires techniques très proches, voire similaires : semis direct, travail simplifié du sol.

Cela présente un double avantage :

- harmoniser les méthodes de travail d'une exploitation à l'autre et faciliter la tâche du salarié,

- équiper la CUMA d'un matériel utilisable et nécessaire dans toutes les exploitations, en favorisant ainsi une utilisation optimale,
- l'embauche du salarié a consolidé la CUMA de l'Horizon et confirmé les objectifs initiaux du noyau des 9 agriculteurs fondateurs. Ils poursuivent actuellement l'amélioration de l'organisation par l'achat d'un terrain et la construction de 2 hangars pour y stationner tout le matériel de la CUMA.

Aspects économiques

Pour la CUMA :

Les tarifs sont exprimés à l'hectare par type de matériel, sans le chauffeur. A titre d'exemple :

Coût à l'hectare pour la moissonneuse: 53 € tout compris ;

Coût à l'hectare pour le tracteur: 12 € tout compris.

Pour le groupement d'employeur :

Chaque adhérent paye tous les mois au groupement les heures effectuées par le salarié dans son exploitation, qu'il ait utilisé ou non le matériel de la CUMA (Coût horaire : 13 €)

C'est le GE qui paye le salarié.

La comptabilité du GE est assurée par l'épouse d'un des adhérents.

La facturation « CUMA » et la facturation « groupement d'employeur » sont envoyées indépendamment l'une de l'autre aux agriculteurs.

Remarques d'ordre général :

L'achat de nouveau matériel est précédé d'une démarche d'information technique de la part de 2 ou 3 membres. Ensuite l'accord de tous est sollicité, généralement au cours d'une réunion.

Le système mis en place a fait évoluer la relation des exploitants à leur matériel. D'une réelle appréhension à prêter un tracteur ou une remorque, ils sont passés à une volonté d'utilisation optimale du matériel, afin de l'amortir.

La moissonneuse est utilisée à son potentiel maximum (1 machine pour 500 ha). C'est une manière d'éviter le sur-équipement individuel et de diminuer les charges de mécanisation.

Autres aspects

Les agriculteurs estiment que la CUMA, comme le GE, sont des solutions très efficaces mais fragiles, dont la clef de voûte est le salarié. Pour assurer la pérennité, il faut donc se préoccuper des conditions de travail et de vie de ce dernier, et anticiper les problèmes par une bonne communication entre les employeurs et le salarié.

Les exploitants savent également que le respect par tous de l'esprit « CUMA familiale » (disponibilité, écoute, sens du partage) est une garantie de durabilité de leur organisation.

Dans cet exemple, la technique de semis direct a été mise en œuvre, avec des résultats très satisfaisants aux yeux des éleveurs. Elle présente l'avantage d'être peu exigeante en matériel. Cela permet aux exploitants de réduire le matériel de traction : un tracteur en CUMA pour leurs 500 hectares de cultures (hors tracteurs d'appoint dans les élevages).

Les éleveurs du groupe précisent que la solution ne concerne que le travail de saison. Leur souhait est de s'inspirer d'une telle réussite pour alléger le travail d'astreinte, propre à chaque élevage.

Pour en savoir plus

Contacter la FDCUMA ou l'ADEFA de votre département.